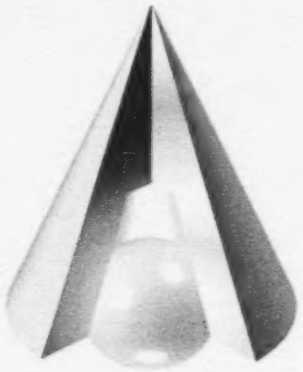
Nº 11F0019M au catalogue — Nº 378
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-660-05197-0

Direction des études analytiques : documents de recherche

Répartition initiale entre les entreprises et croissance des gains des immigrants



par Wen Ci et Feng Hou

Date de diffusion : le 1 juin 2016

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à STATCAN.infostats-infostats.STATCAN@canada.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros sans frais suivants :

- Service de renseignements statistiques 1-800-263-1136
- Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants 1-800-363-7629
- Télécopieur 1-877-287-4369

Programme des services de dépôt

- Service de renseignements 1-800-635-7943
- Télécopieur 1-800-565-7757

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « Normes de service à la clientèle ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Signes conventionnels dans les tableaux

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
0	zéro absolu ou valeur arrondie à zéro
0^s	valeur arrondie à 0 (zéro) là où il y a une distinction importante entre le zéro absolu et la valeur arrondie
^{p}	provisoire
^{r}	révisé
x	confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique*
^{E}	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié
*	valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p<0,05$)

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2016

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'entente de licence ouverte de Statistique Canada.

Une version HTML **est aussi disponible.**

This publication is also available in English.

Répartition initiale entre les entreprises et croissance des gains des immigrants

par

Wen Ci et Feng Hou
Division de l'analyse sociale et de la modélisation, Statistique Canada

11F0019M N° 378

ISSN 1205-9161

ISBN 978-0-660-05197-0

Mai 2016

Direction des études analytiques
Documents de recherche

La série de documents de recherche de la Direction des études analytiques permet de faire connaître, avant leur publication, les travaux de recherche effectués par le personnel de la Direction des études analytiques, les boursiers invités et les universitaires associés. Cette série a pour but de favoriser la discussion sur divers sujets, notamment le travail, la dynamique des entreprises, les pensions, l'agriculture, la mortalité, la langue, l'immigration, l'informatique statistique et la simulation. Le lecteur est invité à faire part aux auteurs de ses commentaires et suggestions.

Les documents de la série sont distribués aux établissements de recherche et aux bibliothèques spécialisées. On peut accéder gratuitement à ces documents à partir d'Internet, à l'adresse www.statcan.qc.ca.

Tout en respectant la politique, les lignes directrices et les principes généraux du *Manuel de la politique administrative du Conseil du Trésor* relatifs à l'emploi du féminin dans les écrits gouvernementaux, dans les textes qui traitent de collectivités, l'emploi du masculin générique est utilisé pour des raisons stylistiques et d'économie d'espace.

Table des matières

Résumé **5**

Sommaire **6**

1 Introduction **7**

2 Entreprises et marchés du travail des immigrants **8**

3 Données et méthodes **11**

3.1 Données 11

3.2 Méthodes 12

4 Résultats **15**

4.1 Emploi initial dans des entreprises à salaires peu élevés 15

4.2 Trajectoire de croissance des gains 19

4.3 Rendement des études et de la maîtrise des langues selon le type d'entreprise initiale 24

4.4 Vérification de la robustesse 27

5 Conclusion **30**

Bibliographie **31**

Résumé

Alors que les employeurs jouent un rôle de plus en plus important dans la sélection des immigrants qui s'établissent au Canada, on en sait peu sur la façon dont les caractéristiques au niveau de l'entreprise influencent l'intégration économique de ces derniers. Au moyen d'un ensemble de données appariées sur les employeurs et les employés, le présent document vise à déterminer si la croissance des gains des immigrants employés initialement au Canada par des entreprises à bas salaires est plus faible que celle des gains des immigrants employés au départ par des entreprises à hauts salaires. Les résultats montrent que l'écart important observé entre les gains des immigrants employés au départ par des entreprises à bas salaires et de ceux employés par des entreprises à hauts salaires ne diminuait que légèrement au cours des 14 années suivantes, même après avoir tenu compte des différences de caractéristiques démographiques et de caractéristiques générales du capital humain. En outre, le rendement des études et de la maîtrise des langues du pays hôte en termes de gains était plus élevé chez les immigrants débutant dans des entreprises à hauts salaires que chez ceux commençant leur carrière dans des entreprises à bas salaires.

Mots-clés : immigrants, entreprises, données appariées sur les employeurs et les employés, gains

Sommaire

Malgré le rôle que peuvent jouer les employeurs dans la sélection des immigrants économiques, on en sait peu sur l'existence d'une association entre les caractéristiques au niveau de l'entreprise et les résultats des immigrants sur le marché du travail à long terme, ainsi que sur le mécanisme de cette association. En guise de première étape en vue de fournir des données pertinentes, la présente étude a pour but de déterminer s'il existe des écarts importants entre les gains initiaux des immigrants qui obtiennent leur premier emploi dans des entreprises à bas salaires et de ceux qui débutent dans des entreprises à hauts salaires, et si les écarts initiaux entre les gains diminuent à mesure que s'allonge la période de résidence au Canada. L'étude vise aussi à savoir si, en termes de gains, le rendement du capital humain des immigrants est plus élevé s'ils obtiennent leur premier emploi dans des entreprises à hauts salaires que s'ils débutent dans des entreprises à bas salaires.

Le présent document s'appuie sur des données tirées de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) créée par Statistique Canada. Le fichier d'analyse utilisé pour l'étude contient des données provenant de quatre sources administratives, à savoir le Fichier de l'état de la rémunération payée T4, le Fichier-maître des particuliers T1, le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) et le Fichier des immigrants reçus. L'échantillon sur lequel porte l'étude comprend environ 420 000 immigrants qui ont obtenu le droit d'établissement au Canada entre 1998 et 2001, qui étaient âgés de 20 à 49 ans au moment de l'établissement, et dont les gains annuels d'emploi selon le feuillet T4 étaient supérieurs à 1 000 $ (en dollars canadiens de 2012) durant au moins une année de 1999 à 2012.

La principale variable de résultat est le logarithme des gains annuels d'emploi, tandis que la principale variable indépendante est le type d'entreprise pour laquelle les immigrants ont travaillé initialement après avoir obtenu le statut de résident permanent au Canada. Cette variable est ventilée en trois groupes en fonction du salaire annuel médian versé par l'entreprise à ses employés, à savoir les entreprises à bas salaires, à salaires moyens et à hauts salaires. Les entreprises à bas salaires englobent celles où les gains d'emploi médians étaient égaux ou inférieurs au 25^{e} centile de la distribution pour l'ensemble des entreprises, les entreprises à salaires moyens englobent celles où les gains d'emploi médians étaient compris entre le 25^{e} et le 50^{e} centile, et les entreprises à hauts salaires englobent celles où les gains d'emploi médians étaient supérieurs au 50^{e} centile. Les variables de contrôle comprennent l'âge au moment de l'établissement, l'état matrimonial, la catégorie d'immigration, la cohorte, la région d'origine, le niveau d'études au moment de l'établissement, la scolarité à temps plein ou à temps partiel, la région métropolitaine de recensement (RMR) ou la province du premier lieu de résidence, la langue maternelle et les langues officielles maîtrisées l'année de début d'emploi, l'industrie et la taille de l'entreprise.

Les résultats montrent que l'obtention du premier emploi rémunéré au Canada dans une entreprise à bas salaires, à salaires moyens ou à hauts salaires est un prédicteur puissant des résultats à long terme des immigrants sur le marché du travail. En particulier, les immigrants qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires avaient des gains initiaux et de long terme plus élevés que ceux ayant commencé dans des entreprises à bas salaires, même après avoir tenu compte des différences concernant les caractéristiques démographiques et les facteurs de capital humain individuels. Cet avantage sur le plan des gains dont jouissaient les immigrants qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires était vraisemblablement attribuable à une meilleure concordance entre leurs compétences et les exigences de l'emploi, et à une plus grande sélectivité des compétences et des aptitudes allant au-delà du capital humain général, ainsi qu'aux meilleures perspectives offertes par ces entreprises aux nouveaux immigrants.

La présente étude montre en outre que le rendement du capital humain général (niveau d'études et maîtrise des langues du pays hôte) en termes de gains était nettement plus élevé à court ainsi qu'à long terme chez les immigrants qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires que chez ceux qui l'avaient fait dans des entreprises à bas salaires. En outre, durant les quelques premières années après l'établissement, les immigrants ayant un haut niveau de capital humain et débutant dans des entreprises à bas salaires gagnaient moins que ceux ayant un faible niveau de capital humain et débutant dans des entreprises à hauts salaires. Cependant, la croissance des gains du premier groupe surpassait celle des gains du second. Cela donne à penser que, dans le long terme, l'effet d'un haut niveau de capital humain l'emporte sur l'avantage initial acquis par les immigrants peu qualifiés qui débutent dans des entreprises à hauts salaires.

1 Introduction

La politique d'immigration économique du Canada a subi d'importants changements, dont la participation croissante des employeurs à la sélection des immigrants économiques. Pourtant, on en sait peu sur l'existence ou non d'une association entre les caractéristiques des employeurs qui sélectionnent les immigrants et les résultats de ces derniers sur le marché du travail à court et à long terme, ainsi que sur le mécanisme de cette association. En guise de première étape en vue de fournir des données pertinentes, la présente étude a pour but de déterminer s'il existe des écarts importants entre les gains initiaux des immigrants qui obtiennent leur premier emploi dans des entreprises à bas salaires et de ceux qui débutent dans des entreprises à hauts salaires, et si les écarts initiaux entre les gains diminuent à mesure que s'allonge la période de résidence au Canada.

Les caractéristiques des entreprises dans lesquelles les immigrants trouvent leur premier emploi peuvent être fortement associées aux résultats économiques de ces derniers pour plusieurs raisons. Premièrement, les immigrants sont choisis par les entreprises en fonction de leur capital humain général (p. ex., niveau d'études, expérience professionnelle et maîtrise des langues), de leurs compétences professionnelles particulières, et d'autres caractéristiques rehaussant les salaires, telles que la motivation et les compétences sociales. Les immigrants choisis par les entreprises à hauts salaires pourraient être plus susceptibles de posséder des compétences fortement rémunérées par le marché du travail que ceux embauchés par les entreprises à bas salaires. Deuxièmement, même parmi les immigrants possédant des niveaux similaires d'études et d'expérience professionnelle, ceux sélectionnés par les entreprises offrant de hauts salaires pourraient avoir plus de possibilités d'utiliser et de développer leurs compétences et d'accroître leurs gains grâce aux promotions et à l'avancement internes. Enfin, troisièmement, en cas de cessation d'emploi, les immigrants travaillant pour des entreprises à hauts salaires pourraient avoir plus de possibilités de voir s'ouvrir de meilleurs débouchés ailleurs que ceux travaillant pour des entreprises à bas salaires si leur emploi initial à bas salaires est considéré comme un signe de compétences ou d'aptitudes insuffisantes par les employeurs prospectifs, ce qui limite leurs choix et leur pouvoir de négociation lorsqu'ils recherchent un emploi.

La quantification de l'association empirique entre les caractéristiques des employeurs et les résultats économiques des immigrants à court et à long terme a d'importantes implications sociales et stratégiques. Les types d'entreprises par lesquelles sont sélectionnés les immigrants prospectifs pourraient être un indicateur pertinent, en plus des facteurs ordinaires de capital humain, de la possibilité qu'ont les immigrants de bien réussir sur le marché du travail canadien.

Peu d'études empiriques ont porté sur l'association entre les caractéristiques des employeurs qui choisissent ou parrainent des immigrants et les résultats de ces immigrants sur le marché du travail. Les études canadiennes antérieures ont eu tendance à se concentrer sur les effets des

facteurs individuels de capital humain, comme le niveau d'études, l'expérience professionnelle acquise à l'étranger et celle acquise au Canada, sur les gains des immigrants, ainsi que la façon dont l'évolution de ces caractéristiques influe sur les tendances des gains des immigrants (Aydemir et Skuterud 2005; Bloom, Grenier et Gunderson 1995; Frenette et Morissette 2005; Hou 2013; Reitz 2007; Schaafsma et Sweetman 2001). D'autres études ont examiné comment la répartition et la mobilité entre les entreprises sont liées aux gains des immigrants et aux différences de gains entre les immigrants et les non-immigrants, et comment certaines caractéristiques des entreprises, comme la concentration de personnes de même origine ethnique, sont associées aux gains des immigrants (Aydemir et Skuterud 2008; Barth, Bratsberg et Raaum 2012; Hou 2009; Tomaskovic-Devey, Hallsten et Avent-Holt 2015). Ces auteurs analysent les entreprises où les immigrants travaillaient au moment de leur étude (la plupart du temps de nombreuses années après l'immigration), lesquelles ne sont pas directement en rapport avec l'appariement entre les immigrants et les employeurs canadiens qui a eu lieu avant l'immigration ou au moment de celle-ci.

La présente étude porte sur l'association entre les caractéristiques de l'entreprise initiale où les immigrants ont commencé à travailler après leur arrivée au Canada et la croissance de leurs gains. Bien que la majorité des immigrants établis au Canada n'aient pas été sélectionnés par les employeurs canadiens et que leurs entreprises initiales ne représentent donc pas celles qui sélectionneraient les immigrants à l'étranger, l'attribution de l'entreprise employeuse initiale résulte du fait que les employeurs canadiens sélectionnent les nouveaux immigrants en fonction des facteurs de capital humain généraux, des compétences propres à l'emploi et d'autres qualifications qu'ils peuvent évaluer individuellement. Par conséquent, les caractéristiques des entreprises employeuses initiales traduisent en grande partie la mesure dont les compétences et les aptitudes des nouveaux immigrants sont validées et appréciées par les employeurs canadiens. La présente étude se concentre sur une caractéristique particulière, mais importante, de l'entreprise initiale, à savoir le salaire médian qu'elle verse à ses employés, qui représente une mesure simple mais complète de la productivité de l'entreprise et du bien-être économique de ses employés, et qui est facilement observable.

L'étude vise à savoir s'il existe des écarts importants entre les gains initiaux des immigrants qui débutent dans des entreprises à bas salaires, d'une part, et dans des entreprises à hauts salaires, d'autre part, et si cet écart initial entre les gains diminue à mesure que s'allonge la période de résidence au Canada, après avoir tenu compte des différences en ce qui concerne les facteurs de capital humain observés ordinairement. Elle vise en outre à déterminer si le rendement du capital humain en termes de gains est plus élevé chez les immigrants qui débutent dans des entreprises à hauts salaires que chez ceux débutant dans des entreprises à bas salaires.

La suite du document est divisée en quatre sections. La section 2 contient une revue de la littérature traitant des effets de la répartition entre les entreprises sur les gains des immigrants. La section 3 décrit les sources des données, les mesures et les approches analytiques. La section 4 donne les statistiques descriptives et les résultats des analyses multivariées. Enfin, la section 5 présente la conclusion.

2 Entreprises et marchés du travail des immigrants

Un volet de travaux de recherche a eu pour but de déterminer dans quelle mesure l'écart entre les gains des immigrants et des non-immigrants est attribuable à des différences de rémunération au sein des entreprises ou à des différences de répartition entre les entreprises (p. ex. Aydemir et Skuterud 2008; Barth, Bratsberg et Raaum 2012; Pendakur et Woodcock 2010). Ces deux sources d'écart entre les gains des travailleurs immigrants et non immigrants sont sous-tendues par des mécanismes distincts et ont des implications différentes en matière de politiques. Les différences de rémunération au sein de l'entreprise peuvent découler d'une plus faible productivité

des immigrants parce qu'il leur manque certaines compétences particulières à l'emploi, de la difficulté des immigrants à signaler leur productivité, d'une plus courte durée d'occupation de l'emploi ou d'une discrimination. Les différences de répartition entre les entreprises peuvent résulter de la concentration des immigrants dans des enclaves ethniques ou dans les grandes régions métropolitaines où les entreprises à bas salaires sont plus fréquentes, des renseignements limités dont ils disposent sur les divers employeurs ou de leur désavantage en ce sens que les employeurs nés dans le pays hôte ont des réserves quant à l'éducation et à l'expérience professionnelle acquises à l'étranger (Aydemir et Skuterud 2008; Barth, Bratsberg et Raaum 2012).

Plusieurs études antérieures, réalisées en se servant de données d'enquête transversales appariées sur les employeurs et les employés, ont fourni des preuves empiriques du rôle que joue la répartition entre les entreprises dans l'écart entre les gains des immigrants et des non-immigrants. Aydemir et Skuterud (2008) ont montré que la concentration des hommes immigrants dans les établissements à bas salaires dans les principales villes et régions du Canada avait une plus grande incidence sur l'écart entre les gains des travailleurs masculins immigrants et de ceux nés au Canada que les différences de rémunération au sein des établissements. Par contre, chez les femmes immigrantes, le niveau de concentration dans les établissements à bas salaires était faible, mais le désavantage salarial au sein des établissements était relativement important. En utilisant les mêmes données canadiennes, mais une méthode différente de détermination de l'effet de la répartition entre les établissements, Pendakur et Woodcock (2010) ont constaté que les travailleurs immigrants, tant masculins que féminins, étaient fortement concentrés dans les entreprises à bas salaires, et que la répartition entre les entreprises expliquait du quart à la moitié de leur écart salarial global par rapport aux travailleurs nés au Canada. Javdani et McGee (2013) ont également utilisé les mêmes données canadiennes et constaté que les nouvelles immigrantes appartenant à une minorité visible étaient employées de manière disproportionnée par des entreprises offrant des possibilités limitées d'avancement. De surcroît, ils ont montré que les immigrants, particulièrement les nouveaux immigrants appartenant à une minorité visible, étaient moins susceptibles que les non-immigrants d'obtenir une promotion à l'échelle de l'économie globale parce qu'ils étaient moins susceptibles d'obtenir une promotion dans n'importe quelle entreprise.

Les études d'Aydemir et Skuterud (2008) et de Pendakur et Woodcock (2010) ont toutes deux montré que la probabilité de travailler dans une entreprise à hauts salaires augmentait avec le nombre d'années de résidence des immigrants au Canada, et laissaient entendre que la mobilité vers des entreprises offrant de meilleurs salaires était une voie importante vers la croissance de la rémunération des immigrants. Cependant, Barth, Bratsberg et Raaum (2012) ont soutenu que la comparaison entre les immigrants établis de longue date et les nouveaux immigrants dans les données transversales ne permettait pas de faire la distinction entre les effets d'assimilation et les différences de cohorte en ce qui concerne la répartition entre les entreprises. Ils ont montré qu'après avoir tenu compte de l'hétérogénéité des cohortes d'arrivées d'immigrants, il existait peu d'indices d'une mobilité favorable de l'emploi chez les immigrants. Alors que les premières cohortes avaient tendance à travailler dans des entreprises offrant de meilleurs salaires que les cohortes récentes, les immigrants ne progressaient généralement pas au cours du temps vers les entreprises à hauts salaires au même rythme que les travailleurs natifs. Par conséquent, en Norvège, l'écart salarial entre les immigrants en provenance de pays en voie de développement et les travailleurs natifs s'agrandissait avec les années et environ 40 % de l'écart salarial était attribuable au fait que les immigrants travaillaient et demeuraient dans des entreprises à bas salaires (Barth, Bratsberg et Raaum 2012). En outre, Barth, Bratsberg et Raaum (2012) ont constaté que les immigrants bénéficiaient, sur le plan des salaires, d'un même rendement de l'expérience et de l'ancienneté dans les établissements que les travailleurs natifs. Ils ont interprété ces résultats comme impliquant que l'accès limité à des emplois mieux rémunérés, vraisemblablement dû à des pratiques d'embauche fondées sur des préférences, était le principal déterminant de l'écart croissant entre les gains des immigrants et des non-immigrants en

Norvège, tandis que le manque d'information des immigrants au sujet du marché du travail du pays hôte, les obstacles linguistiques et les moins bonnes promotions au sein des entreprises ne jouaient qu'un rôle mineur. En revanche, en utilisant des données longitudinales appariées sur les employeurs et les employés, Eliasson (2013) a constaté qu'en Suède, la croissance des salaires des immigrants comparativement à celle des travailleurs natifs était attribuable presque entièrement à une plus forte croissance salariale dans les lieux de travail, mais qu'il n'existait pas de rattrapage salarial découlant de la mobilité entre lieux de travail. Il semble donc qu'au moins en Norvège, les immigrants voient augmenter leurs gains au fil du temps, à mesure que les employeurs en savent davantage sur leur productivité et leur rendement au travail.

D'autres études ont examiné si et comment certaines caractéristiques de l'entreprise sont associées aux résultats des immigrants sur le marché du travail. Une caractéristique qui a attiré l'attention est la concentration des immigrants dans le lieu de travail. On a montré que les gains sont plus faibles et que leur croissance est plus lente chez les immigrants occupés dans des entreprises où existe une forte concentration de travailleurs de la même origine ethnique que chez ceux occupés dans des entreprises où la concentration de travailleurs de la même origine ethnique est faible (p. ex. Fong et Hou 2013; Hou 2009). Toutefois, en utilisant des données suédoises, Tomaskovic-Devey, Hallsten et Avent-Holt (2015) ont constaté que les écarts salariaux entre les cols bleus immigrants et natifs étaient plus faibles dans les lieux de travail où la présence d'immigrants est importante, et que les écarts salariaux entre les cols blancs immigrants et natifs étaient plus faibles dans les lieux de travail comptant un plus grand nombre de cadres immigrants. D'autres études ont également examiné les effets de la syndicalisation, de la taille de l'entreprise, de l'industrie et de la région géographique générale où est située l'entreprise (Aydemir et Skuterud 2008; Barth, Bratsberg et Raaum 2012). Néanmoins, ces caractéristiques de l'entreprise ont été étudiées principalement au moyen de données transversales. Par conséquent, on sait peu de choses sur la façon dont les caractéristiques de la première entreprise où les immigrants commencent à travailler dans le pays hôte sont associées aux résultats de long terme des immigrants sur le marché du travail.

Il convient de souligner que l'établissement de mécanismes clairs par lesquels l'affectation initiale à une entreprise à bas ou à hauts salaires influe sur les trajectoires de gains des immigrants dépasse le cadre de la présente étude. Les entreprises à bas salaires pourraient entraver de manière directe l'avancement de carrière des immigrants en raison des possibilités de promotion et des ressources de formation limitées qu'elles offrent à leurs employés. Le rendement de l'expérience professionnelle accumulée dans des entreprises à bas salaires pourrait être faible, rendant difficile la mobilité des immigrants vers des entreprises à hauts salaires. Ou bien, les immigrants peu qualifiés ou moins motivés pourraient être plus susceptibles d'être embauchés par des entreprises à bas salaires et d'y rester. Il se peut que ces deux mécanismes entrent en jeu simultanément.

L'analyse présentée ici débute par un examen de la façon dont les facteurs ordinaires de capital humain pourraient expliquer la répartition initiale des immigrants entre les entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires. La puissance de prédiction globale des caractéristiques individuelles observées ordinairement était limitée en ce qui concerne la répartition initiale des immigrants entre les entreprises. Cela donne à penser que la première entreprise employeuse des immigrants peut refléter des caractéristiques inobservées nécessaires au succès professionnel. L'étude se poursuit par l'examen des courbes de croissance des gains chez les immigrants employés au départ par des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires. Enfin, l'étude examine la question de savoir si le rendement des études et de la maîtrise des langues des immigrants diffère selon le type d'entreprise employeuse initiale.

3 Données et méthodes

3.1 Données

Le présent document s'appuie sur des données provenant de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) créée par Statistique Canada. Le fichier d'analyse utilisé pour l'étude contient de l'information tirée de quatre ensembles de données administratives, à savoir le Fichier de l'état de la rémunération payée T4, le Fichier maître des particuliers T1, le Fichier des immigrants reçus (FIR) et des données au niveau de l'entreprise provenant du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE). Les observations contenues dans les trois premiers ensembles de données ont été appariées en utilisant les numéros d'assurance sociale (NAS), tandis que l'information du PALE a été rattachée aux enregistrements individuels en utilisant le numéro d'identification longitudinale du Registre des entreprises[1]. Le fichier T4 contient des variables sur diverses sources de gains déclarés par les employeurs à l'Agence du revenu du Canada, tandis que le Fichier maître des particuliers T1 comprend les caractéristiques démographiques élémentaires des individus qui produisent une déclaration de revenus durant une année particulière. Le FIR fournit les caractéristiques sociodémographiques des immigrants au moment de l'arrivée au Canada pour les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement au Canada entre 1980 à 2011. Les données au niveau de l'entreprise englobent les établissements publics ainsi que privés, qui sont tous appelés « entreprises » dans le présent document.

L'échantillon étudié est limité aux immigrants qui se sont établis au Canada de 1998 à 2001, qui étaient âgés de 20 à 49 ans au moment de l'établissement, et qui ont eu des gains T4 annuels de plus de 1 000 $ (en dollars canadiens de 2012) au moins une année entre 1999 et 2012[2]. Environ 490 500 immigrants âgés de 20 à 49 ans au moment de l'établissement et qui sont arrivés au Canada de 1998 à 2001 ont été repérés d'après les fiches d'établissement, et de ceux-ci, 418 800 avaient eu un revenu d'emploi positif supérieur à 1 000 $ au moins une année durant la période de référence. Les immigrants ont été suivis au fil des ans à partir de leur première année complète au Canada[3] et les observations recueillies sur plusieurs années ont été regroupées pour estimer la croissance de leurs gains.

La variable de résultat de l'analyse est les gains d'emploi annuels, tandis que la variable indépendante d'intérêt est l'entreprise dans laquelle les immigrants ont été employés au départ après leur établissement au Canada. Cette variable est subdivisée en trois groupes en fonction du salaire médian annuel que versent les entreprises à leurs employés, à savoir les entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires[4]. Les entreprises à bas salaires sont celles dans lesquelles les gains d'emploi médians sont égaux ou inférieurs au 25^{e} centile sur l'ensemble des entreprises, les entreprises à salaires moyens-inférieurs sont celles où les gains d'emploi médians sont compris entre le 25^{e} et le 50^{e} centile, et les entreprises à hauts salaires

1. Les titulaires de plusieurs NAS sont systématiquement reliés à travers les années en utilisant le fichier Greenberg disponible à Statistique Canada.
2. Pour les employés ayant des gains provenant de plus d'un employeur durant une année particulière, seules les entreprises offrant les gains les plus élevés sont retenues dans l'analyse.
3. Par exemple, 2000 est la première année complète pour les immigrants arrivés en 1999.
4. L'analyse a été répétée en utilisant les gains annuels moyens (plutôt que médians) versés et les résultats étaient similaires.

sont celles où les gains d'emploi médians vont de plus du 50e centile au 100e centile[5]. Les gains d'emploi annuels médians des travailleurs étaient inférieurs à 11 000 $ (en dollars constants de 2012) dans les entreprises à bas salaires, compris entre 11 000 $ et 21 000 $ dans les entreprises à salaires moyens-inférieurs, et supérieurs à 21 000 $ dans les entreprises à hauts salaires. Environ 41 % des hommes immigrants ayant obtenu le droit d'établissement de 1998 à 2001 et qui étaient âgés de 20 à 49 ans ont trouvé leur premier emploi dans des entreprises à bas salaires (17 %) ou à salaires moyens-inférieurs (24 %). Comparativement, seulement 27 % des travailleurs nés au Canada âgés de 20 à 49 ans travaillaient dans des entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs. Chez les femmes immigrantes, 58 % étaient employées au départ par des entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs, tandis que la proportion était nettement plus faible, soit 38 %, pour leurs homologues nées au Canada.

Faute de données sur les heures de travail, il est impossible de faire la distinction entre l'emploi à temps plein, à temps partiel, permanent et temporaire. Donc, une entreprise à bas salaires telle qu'elle est définie ici pourrait être une entreprise qui offre une faible rémunération ou une entreprise qui emploie une proportion relativement élevée de travailleurs à temps partiel ou temporaires. Cela ne pose pas vraiment problème dans le cadre de la présente étude, puisque celle-ci est axée sur les conditions globales d'emploi dans l'entreprise initiale, la prédominance d'emplois peu rémunérés, d'emplois à temps partiel ou d'un roulement élevé de l'effectif étant des facteurs qui sont tous indicateurs de moins bons résultats économiques chez les employés.

Bien qu'il existe une faible attrition dans les données administratives, il se pourrait que les immigrants n'aient pas tous eu un emploi chaque année après l'établissement. Premièrement, cela pourrait prendre des années avant que certains immigrants trouvent leur premier emploi au Canada. Plus précisément, environ 78 % d'immigrants et 63 % d'immigrantes ont commencé à travailler pour une entreprise au cours de la première année complète après leur arrivée. D'autres n'ont trouvé un emploi que durant des années ultérieures. Les modèles économétriques utilisés dans la présente étude comprennent l'année durant laquelle les immigrants ont vu débuter leur carrière au Canada afin de tenir compte de l'effet de l'hétérogénéité éventuellement associé à l'année d'entrée sur le marché du travail du pays hôte. Deuxièmement, l'emploi rémunéré des immigrants n'est pas nécessairement continu, car certains sont peut-être sortis du marché du travail pendant certaines années du suivi, parce qu'ils étaient au chômage ou avaient quitté la population active. Ces questions d'érosion de l'échantillon seront examinées à la section consacrée à la vérification de la robustesse.

3.2 Méthodes

L'étude débute par la détermination des facteurs qui sont associés à l'affectation initiale de l'immigrant à des entreprises présentant différents niveaux de rémunération annuelle médiane des travailleurs. Pour estimer la variable dépendante discrète y qui prend les valeurs de 1 à 3 pour mesurer l'emploi initial dans des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires, nous utilisons le modèle de régression logistique multinomial suivant :

5. Dans une analyse supplémentaire, les entreprises à hauts salaires ont été définies comme celles où les gains médians sont compris dans les 25 centiles supérieurs et les entreprises à salaires moyens sont définies comme celles où les gains médians sont compris entre le 25e et le 75e centile. Sous cette définition, les écarts entre les gains des immigrants qui ont débuté dans des entreprises à hauts salaires et ceux qui ont débuté dans des entreprises à bas salaires étaient beaucoup plus importants, mais les trajectoires générales des gains demeuraient les mêmes. Par exemple, sous la définition utilisée dans la présente étude, l'écart absolu entre les gains des hommes immigrants débutant dans des entreprises à hauts salaires et ceux débutant dans des entreprises à bas salaires était d'environ 24 700 $ (en dollars constants de 2012) la première année après l'immigration et de 24 500 $ la 10e année après l'immigration. En utilisant l'autre définition, les écarts correspondants étaient de 33 700 $ et de 36 900 $, respectivement. Dans les deux cas, l'écart entre les gains demeurait essentiellement constant au cours d'une période de dix ans.

$$\Pr(y_i = j) = \frac{\exp(X_i \alpha_j)}{1 + \sum_{k \neq j} \exp(X_i \alpha_k)} \quad j = 1,2,3\,, \tag{1}$$

où la probabilité d'être dans chaque type d'entreprise dépend des caractéristiques individuelles choisies $\mathbf{X}$ et du vecteur de coefficients α correspondant aux options 1 et 2. Le groupe de référence est celui de l'emploi initial dans les entreprises à hauts salaires y 3. Les covariables $\mathbf{X}$ comprennent l'âge au moment de l'établissement, l'état matrimonial, la catégorie d'immigration, la région d'origine, le niveau d'études, la région géographique (grande région métropolitaine de recensement [RMR] ou province), la cohorte, ainsi que la langue maternelle et la maîtrise des langues officielles[6]. L'indice i représente les individus. Nous utilisons le pseudo-R^2 de McFadden (1974, 1979) pour évaluer la qualité de l'ajustement du modèle. Une valeur du pseudo-R^2 comprise entre 0,2 et 0,4 est habituellement considérée comme règle empirique pour un modèle bien ajusté. Toutes les analyses sont effectuées séparément pour les hommes et pour les femmes.

Pour atteindre l'objectif principal de l'étude, le modèle qui suit est construit pour déterminer s'il existe des différences de gains d'emploi dans le court et dans le long terme entre les immigrants qui commencent leur carrière dans des entreprises désavantagées (entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs) et ceux qui commencent dans des entreprises à hauts salaires :

$$\begin{aligned} \ln GAINS_{it} = {} & \gamma_0 + \gamma_1 * BAS_i + \gamma_2 * (BAS_i * ADE_{it}) + \gamma_3 * (BAS_i * ADE_{it}^2) \\ & + \gamma_4 * (BAS_i * ADE_{it}^3) + \gamma_5 * MOYENS_i + \gamma_6 * (MOYENS_i * ADE_{it}) \\ & + \gamma_7 * (MOYENS_i * ADE_{it}^2) + \gamma_8 * (MOYENS_i * ADE_{it}^3) + \gamma_9 * ADE_{it} \\ & + \gamma_{10} * ADE_{it}^2 + \gamma_{11} * ADE_{it}^3 + X_{it}\beta + u_{it} \end{aligned} \tag{2}$$

La variable dépendante, $\ln GAINS$, représente le logarithme naturel des gains d'emploi annuels des immigrants[7]. BAS et $MOYENS$ sont les variables d'intérêt représentant les entreprises à bas salaires et à salaires moyens-inférieurs, respectivement, en prenant les entreprises à hauts salaires comme groupe de référence commun. ADE représente le nombre d'années écoulées depuis l'établissement et est égale à l'année d'imposition moins l'année de l'établissement[8]. Le vecteur $\mathbf{X}$ comprend les autres caractéristiques individuelles, y compris l'âge au moment de l'établissement, l'état matrimonial, la catégorie d'immigration, la cohorte, la région d'origine, le

6. L'âge au moment de l'établissement a été réparti en six catégories : 20 à 24 ans (catégorie de référence), 25 à 29 ans, 30 à 34 ans, 35 à 39 ans, 40 à 44 ans, et 45 à 49 ans. L'état matrimonial comprend trois groupes : marié ou en union libre; divorcé, séparé ou veuf; et jamais marié (catégorie de référence). Les immigrants ont été répartis en six catégories selon leur catégorie d'immigration : travailleur qualifié demandeur principal (catégorie de référence), conjoint d'un travailleur qualifié, gens d'affaires, famille, réfugié, et autre. La région d'origine comprend 11 groupes : Europe du Nord-Ouest (catégorie de référence), Europe du Sud-Est, Afrique, Asie de l'Est, Asie du Sud, Asie du Sud-Est, autre région d'Asie, Océanie, Caraïbes et Amérique centrale et du Sud, autre, et États-Unis. Quatre niveaux d'études sont inclus : études secondaires ou moins (catégorie de référence), diplôme, baccalauréat et diplôme d'études supérieures. Les régions géographiques comprennent Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, Montréal, autre région du Québec, Toronto (catégorie de référence), autre région de l'Ontario, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Vancouver, et autre région de la Colombie-Britannique. Les langues comprennent les catégories suivantes : anglais langue maternelle (catégorie de référence); français langue maternelle; anglais et français langue maternelle (bilingue); autre langue maternelle et parle l'anglais; autre langue maternelle et parle le français; autre langue maternelle et parle l'anglais ou le français; autre langue maternelle et ne parle ni l'anglais ni le français. La variable de taille d'entreprise est divisée en quatre catégories : 1) moins de 20 employés; 2) de 20 à 99 employés; 3) de 100 à 500 employés, et 4) plus de 500 employés. La variable de l'industrie est donnée par le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
7. Les gains annuels d'emploi sont mesurés toutes les années en dollars constants de 2012.
8. Tous les immigrants sont suivis à partir de leur première année complète après l'établissement. Par exemple, pour les immigrants de la cohorte d'établissement de 1998, 1999 et la première année complète.

niveau d'études au moment de l'établissement, la scolarité à temps plein ou à temps partiel, la RMR ou province initiale de résidence, la langue maternelle et les langues officielles, l'année de début d'emploi, l'industrie et la taille de l'entreprise.

Quand toutes les covariables sont maintenues constantes, l'écart entre le logarithme des gains des immigrants employés initialement par des entreprises à bas salaires et ceux employés par des entreprises à hauts salaires est $\gamma_1 + \gamma_2 * ADE + \gamma_3 * ADE^2 + \gamma_4 * ADE^3$, qui est déterminé par les coefficients γ_1, γ_2, γ_3 et γ_4, ainsi que par la durée de résidence au Canada. De même, $\gamma_5 + \gamma_6 * ADE + \gamma_7 * ADE^2 + \gamma_8 * ADE^3$ donne l'écart entre les gains des immigrants recrutés initialement par des entreprises à salaires moyens-inférieurs et par des entreprises à hauts salaires durant une année donnée après l'établissement. Le fait d'inclure la fonction cubique de ADE (c.-à-d. les termes quadratique et cubique) et de permettre que chaque groupe d'immigrants selon le type d'entreprise employeuse initiale ait sa fonction cubique unique nous permet de mieux traduire les trajectoires de gains observées que l'utilisation habituelle de la fonction quadratique (c.-à-d. sans le terme cubique)[9].

9. En utilisant la fonction quadratique d'ADE, les gains estimés commençaient à diminuer environ 12 ans après l'établissement, sans que l'on ne neutralise l'effet d'aucune covariable. Ce résultat n'est pas conforme aux trajectoires des gains observées, qui présentent une légère tendance à la hausse chez les immigrants dans les entreprises à hauts salaires et une courbe stable chez ceux dans les entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs.

4 Résultats

4.1 Emploi initial dans des entreprises à salaires peu élevés

À la présente section, nous comparons les immigrants qui ont obtenu leur emploi initial dans des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs ou à hauts salaires en fonction de plusieurs caractéristiques, à savoir l'âge au moment de l'établissement, le sexe, l'état matrimonial, les langues, le niveau d'études, la catégorie d'immigration, et la première année d'obtention d'un emploi rémunéré après l'établissement. Le tableau 1 présente les statistiques sommaires pour ces variables. Comparativement à ceux ayant débuté dans des entreprises à hauts salaires, les immigrants qui ont commencé à travailler dans des entreprises à bas salaires étaient plus susceptibles d'être plus âgés et non mariés, d'avoir un plus faible niveau d'études et de moins bien maîtriser les langues officielles, et de ne pas appartenir à la catégorie des travailleurs qualifiés demandeurs principaux. Environ 65 % d'hommes immigrants débutant dans des entreprises à bas salaires ont obtenu leur premier emploi durant la première année complète après leur arrivée, comparativement à 83 % de ceux débutant dans des entreprises à hauts salaires.

Ces résultats ont été confirmés de façon générale par les analyses multivariées. Le tableau 2 donne les rapports de cotes produits au moyen des modèles logistiques multinomiaux, séparément pour les hommes et pour les femmes. Ces rapports montrent l'effet d'une variable explicative donnée sur la probabilité relative que les immigrants débutent leur carrière dans des entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs par rapport à des entreprises à hauts salaires (après avoir neutralisé l'effet d'autres variables incluses).

Plusieurs tendances distinctes se dégagent des estimations. Premièrement, nous constatons un effet prononcé de l'âge au moment de l'établissement tant chez les hommes que chez les femmes. Les immigrants âgés de 25 à 29 ans à leur arrivée affichaient la probabilité la plus faible de travailler initialement dans des entreprises à bas salaires, suivis par ceux âgés de 30 à 34 ans. Les immigrants arrivés aux âges de 20 à 24 ans et de 35 à 39 ans avaient aussi de faibles probabilités de débuter dans des entreprises à bas salaires. Les risques relatifs de débuter dans des entreprises à bas salaires augmentaient chez ceux ayant plus de 40 ans au moment de l'établissement (tableau 2). Deuxièmement, les facteurs de capital humain ordinaires habituellement associés à de bons résultats économiques chez les immigrants jouaient aussi un rôle important dans l'affectation à l'entreprise initiale. Les immigrants dont la langue maternelle était l'anglais étaient moins susceptibles que les autres de débuter dans des entreprises à bas salaires. Un haut niveau d'études était associé à une plus faible probabilité de débuter dans des entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs. En ce qui concerne les catégories d'immigration, les demandeurs principaux qui étaient des travailleurs qualifiés (le groupe de référence) affichaient la probabilité la plus faible, et ceux de la catégorie des gens d'affaires, la probabilité la plus élevée, de débuter dans des entreprises à bas salaires. Troisièmement, les immigrants qui débutaient dans des entreprises à bas salaires avaient tendance à obtenir leur premier emploi rémunéré un plus grand nombre d'années après l'établissement que les autres immigrants. Autrement dit, les immigrants qui décrochaient leur emploi initial dans des entreprises à hauts salaires le faisaient immédiatement après l'établissement, tandis que ceux qui trouvaient leur emploi initial dans des entreprises à bas salaires étaient plus susceptibles d'avoir attendu avant de prendre un emploi ou d'avoir connu une plus longue période de recherche d'emploi durant les années après l'établissement.

Dans quelle mesure les caractéristiques observées des immigrants expliquaient-elles la probabilité qu'ils obtiennent leur emploi initial dans des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs ou à hauts salaires sur le marché du travail canadien. Tant pour les hommes que pour les femmes, le pseudo-R-carré du modèle logistique multinomial était de l'ordre de 0,05, valeur bien inférieure à la règle généralement acceptée de 0,2 à 0,4 pour un bon ajustement du

modèle. Cela signifie que, dans l'ensemble, les caractéristiques observées des immigrants fournissaient peu d'explications au sujet de l'emploi initial des nouveaux immigrants dans des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs ou à hauts salaires. Donc, le type d'entreprise initiale est fort probablement déterminé par la transférabilité des compétences étrangères de l'immigrant et par la concordance entre les compétences particulières de l'individu et les exigences de l'emploi établies par les employeurs, éléments que ne reflètent pas suffisamment les facteurs habituels du capital humain, mais qui pourraient être mieux connus des employeurs.

Tableau 1
Statistiques sommaires sur les caractéristiques des hommes et des femmes immigrants selon la rémunération au niveau de l'entreprise initiale

	Hommes				Femmes			
	Toutes les entreprises	Entreprises à bas salaires	Entreprises à salaires moyens-inférieurs	Entreprises à hauts salaires	Toutes les entreprises	Entreprises à bas salaires	Entreprises à salaires moyens-inférieurs	Entreprises à hauts salaires
	pourcentage							
Âge au moment de l'établissement								
20 à 24 ans	10,3	13,3	12,1	8,8	16,3	18,6	18,1	13,5
25 à 29 ans	24,6	22,1	23,7	25,7	27,0	24,4	25,5	29,9
30 à 34 ans	26,5	23,6	24,6	28,0	24,3	22,8	23,1	26,3
35 à 39 ans	19,5	18,6	18,7	20,1	17,2	17,2	17,3	17,2
40 à 44 ans	12,3	13,7	12,9	11,6	10,2	11,1	10,5	9,3
45 à 49 ans	6,7	8,7	8,0	5,7	4,9	5,8	5,5	3,9
État matrimonial								
Marié ou union libre	68,2	65,5	68,2	68,9	77,4	80,7	78,1	74,8
Langues								
Anglais langue maternelle	8,8	5,5	6,3	10,7	8,9	6,7	7,3	11,5
Français langue maternelle	1,4	1,3	1,5	1,4	1,2	0,9	1,0	1,4
Anglais et français langues maternelles	1,9	1,2	1,4	2,3	1,6	0,8	1,1	2,4
Autre langue maternelle, parle anglais	53,3	51,4	52,3	54,3	44,3	41,9	42,1	47,5
Autre langue maternelle, parle français	4,4	5,8	5,1	3,7	4,0	4,1	4,4	3,5
Autre langue maternelle et parle anglais ou français	5,6	5,4	5,0	5,9	4,3	3,2	3,4	5,7
Autre langue maternelle, ne parle ni anglais ni français	24,6	29,4	28,4	21,7	35,8	42,4	40,5	28,0
Études								
Études secondaires ou moins	23,0	28,8	28,5	19,2	30,2	37,1	35,7	21,7
Diplôme	22,5	24,5	24,1	21,3	26,5	27,1	28,3	24,8
Baccalauréat	37,2	34,1	34,5	39,1	32,7	28,6	28,4	38,5
Diplôme d'études supérieures	17,3	12,6	12,9	20,4	10,6	7,2	7,5	15,0
Catégorie d'immigration								
Travailleur spécialisé demandeur principal	52,9	43,3	44,6	58,9	18,2	11,4	13,7	25,8
Conjoint du travailleur spécialisé	8,6	9,1	9,6	8,1	31,7	33,2	30,3	31,7
Gens d'affaires	3,4	7,7	4,4	1,8	3,8	6,2	3,9	2,1
Famille	20,1	19,5	23,5	19,0	31,8	33,8	35,1	28,2
Réfugié	13,8	19,3	16,6	11,1	10,4	12,4	11,8	8,0
Année de l'entrée sur le marché du travail								
Première	78,2	65,2	75,7	83,0	63,4	54,6	64,6	68,3
Deuxième	8,5	12,5	9,0	7,2	12,2	14,4	11,9	11,1
Troisième	4,5	7,3	4,9	3,6	7,1	8,6	6,7	6,4
Quatrième	2,6	4,3	3,0	2,0	4,7	5,9	4,6	4,1
Cinquième	6,1	10,7	7,3	4,3	12,6	16,6	12,2	10,1
				nombre				
Observations	211 541	36 188	49 907	125 446	207 296	58 135	62 095	87 066

Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Tableau 2

Risques relatifs suivant les modèles logit multinomiaux prédisant l'emploi initial des hommes et des femmes dans des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires selon les caractéristiques individuelles et au niveau de l'entreprise

	Hommes		Femmes	
	Entreprises à bas salaires	Entreprises à salaires moyens-inférieurs	Entreprises à bas salaires	Entreprises à salaires moyens-inférieurs
	risques relatifs			
Âge au moment de l'établissement				
25 à 29 ans	0,831 ***	0,946 *	0,857 ***	0,902 ***
30 à 34 ans	0,905 ***	1,011	0,939 **	0,984
35 à 39 ans	1,035	1,118 ***	1,022	1,087 ***
40 à 44 ans	1,268 ***	1,306 ***	1,167 ***	1,164 ***
45 à 49 ans	1,485 ***	1,479 ***	1,257 ***	1,245 ***
État matrimonial				
Marié ou union libre	0,806 ***	0,887 ***	1,036 †	1,018
Divorcé, séparé ou veuf	0,869 *	1,005	1,030	1,026
Langues				
Français langue maternelle	1,900 ***	2,093 ***	1,391 ***	1,420 ***
Anglais et français langues maternelles	1,275 ***	1,366 ***	1,046	1,196 **
Autre langue maternelle, parle anglais	1,471 ***	1,557 ***	1,395 ***	1,403 ***
Autre langue maternelle, parle français	1,796 ***	1,838 ***	1,530 ***	1,640 ***
Autre langue maternelle, parle anglais ou français	1,426 ***	1,510 ***	1,082 †	1,127 **
Autre langue maternelle, ne parle ni anglais ni français	1,529 ***	1,662 ***	1,683 ***	1,791 ***
Catégorie d'immigration				
Conjoint du travailleur spécialisé	1,454 ***	1,486 ***	1,640 ***	1,377 ***
Famille	1,503 ***	1,511 ***	1,660 ***	1,515 ***
Réfugié	1,715 ***	1,522 ***	1,756 ***	1,541 ***
Gens d'affaires	2,977 ***	1,912 ***	2,952 ***	1,897 ***
Autres	1,272 ***	1,346 ***	1,413 ***	1,778 ***
Études				
Diplôme	0,944 **	0,926 ***	0,794 ***	0,824 ***
Baccalauréat	0,795 ***	0,780 ***	0,564 ***	0,564 ***
Diplôme d'études supérieures	0,541 ***	0,544 ***	0,366 ***	0,391 ***
Année de l'entrée sur le marché du travail				
Deuxième	1,911 ***	1,287 ***	1,442 ***	1,036 *
Troisième	2,153 ***	1,347 ***	1,462 ***	1,014
Quatrième	2,261 ***	1,519 ***	1,493 ***	1,061 *
Plus tard	2,581 ***	1,679 ***	1,625 ***	1,072 ***
	nombre			
Observations	199 221	199 221	196 781	196 781
	valeur			
Pseudo R-carré	0,0546	...	0,0465	...

... n'ayant pas lieu de figurer

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

† valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,10$)

Notes : Chaque modèle contient des variables de contrôle pour la région d'origine, la répartition géographique, la cohorte et la constante. Sauf la répartition géographique, toutes les covariables représentent les caractéristiques initiales des immigrants au moment de l'établissement.

Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (cohortes d'établissement de 1998 à 2001)

4.2 Trajectoire de croissance des gains

Les graphiques 1 et 2 présentent les trajectoires des gains de la première année complète jusqu'à la 14e année après l'établissement pour les immigrants de sexe masculin et féminin, respectivement, selon l'entreprise employeuse initiale. Les hommes immigrants ayant commencé à travailler dans des entreprises à bas salaires ou à salaires moyens-inférieurs durant la première année complète après leur établissement gagnaient, en moyenne, environ 20 000 $ à 25 000 $ de moins que ceux qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires, et ces différences de gains observées persistaient au cours des 14 années suivantes. Des tendances similaires sont observées chez les femmes immigrantes. Ces résultats ne tiennent pas compte des différences observées, telles que l'âge ou le niveau d'études.

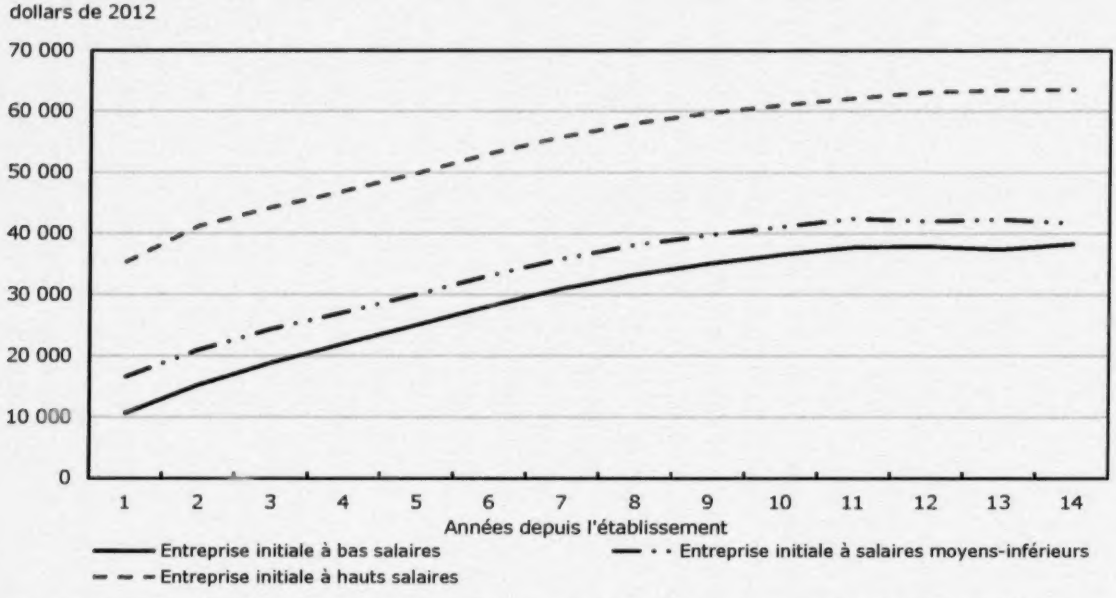
Le tableau 3 donne les résultats des modèles de régression qui examinent l'association entre l'entreprise employeuse initiale et le logarithme de la croissance des gains, en tenant compte des différences dans les caractéristiques observées. Les modèles, au nombre de trois, sont estimés séparément pour les hommes et pour les femmes. Le modèle 1 comprend le type d'entreprise initiale, la cohorte d'établissement, le nombre d'années depuis l'établissement, les fonctions quadratique et cubique du nombre d'années depuis l'établissement, et l'interaction entre le type d'entreprise initiale et le nombre d'années depuis l'établissement, ainsi que les fonctions quadratique et cubique du nombre d'années depuis l'établissement. Le modèle 2 ajoute les caractéristiques individuelles des immigrants, et le modèle 3 comprend en outre la taille de l'entreprise, l'industrie et des études postsecondaires supplémentaires pour l'année pour laquelle les gains ont été observés.

Les avantages en matière de gains annuels des immigrants débutant dans des entreprises à hauts salaires étaient réduits, mais n'étaient pas éliminés à mesure de l'ajout des caractéristiques individuelles et liées à l'entreprise choisie étaient ajoutées en passant du modèle 1 au modèle 3. Cela donne à penser qu'une partie de la différence de gains entre les groupes était attribuable aux caractéristiques incluses dans les modèles, mais l'écart persistant entre les gains demeurait néanmoins grand. Les coefficients estimés de la variable de bas salaires (BAS) étaient de -0,751 pour les hommes et de -0,667 pour les femmes selon le modèle 3, ce qui signifie que les immigrants débutant dans des entreprises à bas salaires gagnaient considérablement moins au moment de l'établissement (c.-à-d., $ADE = 0$) que leurs homologues débutant dans des entreprises à hauts salaires. Autrement dit, les hommes immigrants employés initialement dans des entreprises à bas salaires recevaient au départ des gains annuels environ 53 % ($\exp(-0{,}751)-1$) plus faibles que leurs homologues ayant des caractéristiques observées équivalentes initialement employés par des entreprises à hauts salaires. Les femmes immigrantes initialement employées par des entreprises à bas salaires gagnaient 49 % de moins ($\exp(-0{,}667)-1$) que leurs homologues ayant des caractéristiques observées équivalentes employées initialement par des entreprises à hauts salaires. Les écarts entre les gains correspondants pour les hommes et les femmes immigrants initialement employés par des entreprises à salaires moyens-inférieurs étaient de 28 % ($\exp(-0{,}332)-1$) et de 24 % ($\exp(-0{,}273)-1$) plus faibles, respectivement, que pour leurs homologues ayant des caractéristiques observées équivalentes initialement employés par des entreprises à hauts salaires.

Les différentes relatives de gains selon le type d'entreprise initiale diminuaient avec les années de résidence au Canada, comme l'indique le coefficient significatif et positif du terme d'interaction entre les entreprises à bas salaires et le nombre d'années écoulées depuis l'immigration. Cependant, les différences absolues entre les gains des trois groupes d'immigrants variaient peu. Les graphiques 3 et 4 montrent les trajectoires estimées des gains des hommes et des femmes immigrants employés initialement par des entreprises à bas salaires, à salaires moyens-inférieurs et à hauts salaires en se basant sur le modèle 3 dans le tableau 3. Manifestement, les différences

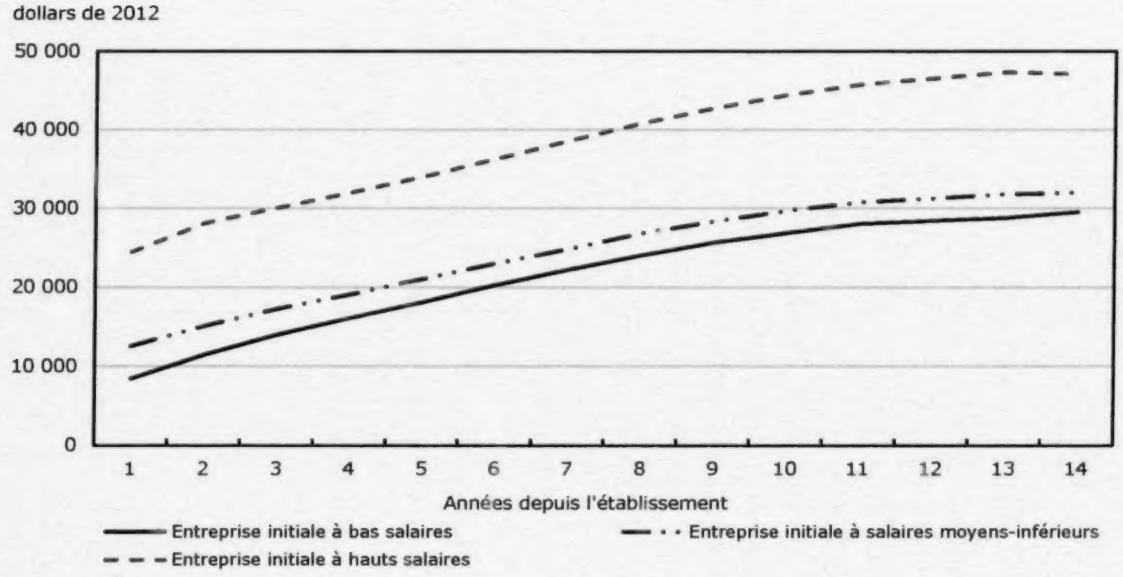
entre les gains absolus persistaient à mesure qu'augmentait la durée de résidence des immigrants au Canada. Comparativement aux immigrants débutant dans des entreprises à hauts salaires, les hommes immigrants ayant des caractéristiques observées équivalentes employés initialement par des entreprises à bas salaires gagnaient, selon les estimations, près de 11 000 $ de moins durant la première année après l'établissement, et cet écart entre les gains diminuait pour s'établir à environ 8 600 $ après 14 années de résidence au Canada. Pour les hommes employés initialement par des entreprises à salaires moyens-inférieurs, l'écart entre les gains augmentait pour passer d'environ 6 000 $ la première année à 7 000 $ durant la 14e année. Les tendances étaient similaires pour les femmes immigrantes. La différence de gains entre les femmes immigrantes débutant dans des entreprises à bas et à hauts salaires, respectivement, était environ de 6 000 $ la première année après l'établissement et de 5 500 $ la 14e année. Chez les femmes immigrantes obtenant un premier emploi dans des entreprises à salaires moyens-inférieurs, ces écarts étaient d'environ 3 000 $ et 5 000 $ la première année et la 14e année, respectivement, après l'établissement. Ces estimations montrent que les immigrants qui débutaient dans des entreprises à bas salaires avaient des gains plus faibles à court ainsi qu'à long terme.

Graphique 1
Croissance des gains des hommes immigrants selon l'entreprise employeuse initiale



Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 2
Croissance des gains des femmes immigrantes selon l'entreprise employeuse initiale



Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Tableau 3
Coefficients estimés suivant les modèles des gains des hommes et des femmes immigrants

	Logarithme naturel des gains d'emploi annuels					
	Hommes			Femmes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	points de logarithme					
Entreprise initiale à bas salaires	-1,382 ***	-1,234 ***	-0,751 ***	-1,161 ***	-1,022 ***	-0,667 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement	0,193 ***	0,220 ***	0,113 ***	0,167 ***	0,186 ***	0,114 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement au carré	-0,016 ***	-0,020 ***	-0,009 ***	-0,016 ***	-0,018 ***	-0,011 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement au cube	0,000 ***	0,001 ***	0,000 ***	0,001 ***	0,001 ***	0,000 ***
Entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs	-0,762 ***	-0,632 ***	-0,332 ***	-0,630 ***	-0,499 ***	-0,273 ***
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement	0,059 ***	0,073 ***	0,019 ***	0,047 ***	0,053 ***	0,013 **
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement au carré	-0,003 **	-0,005 ***	0,000	-0,004 ***	-0,005 ***	-0,001
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement au cube	0,000	0,000 **	0,000 *	0,000 **	0,000 ***	0,000
Années depuis l'établissement	0,148 ***	0,163 ***	0,163 ***	0,096 ***	0,131 ***	0,131 ***
Années depuis l'établissement au carré	-0,010 ***	-0,012 ***	-0,013 ***	-0,002 ***	-0,006 ***	-0,007 ***
Années depuis l'établissement au cube	0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***	0,000 *	0,000 **	0,000 ***
	nombre					
Observations	1 751 410	1 751 410	1 751 410	1 637 386	1 637 386	1 637 386
	valeur					
R-carré	0,17	0,294	0,378	0,15	0,269	0,328

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

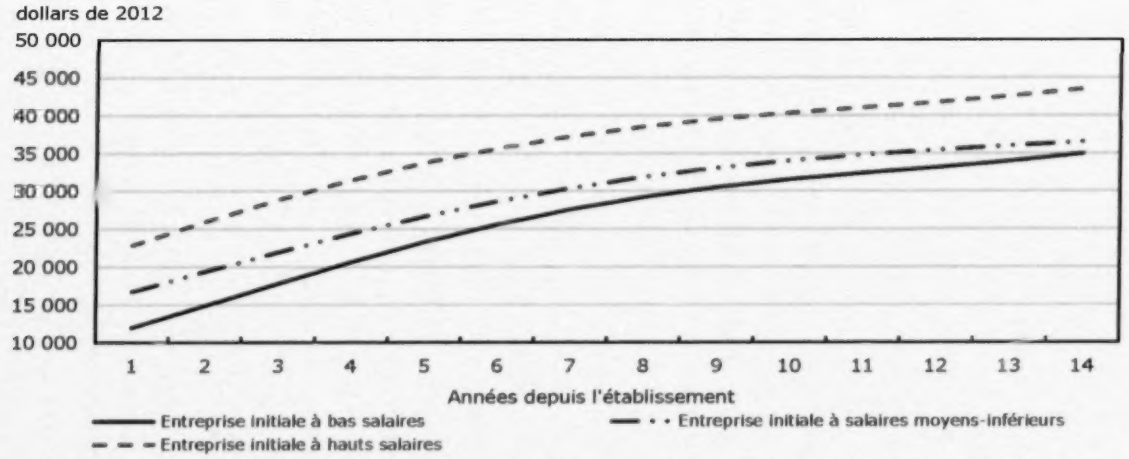
** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Le modèle 1 contient aussi la covariable de cohorte d'établissement et la constante. Le modèle 2 ajoute les caractéristiques individuelles des immigrants (âge au moment de l'établissement, état matrimonial, études, langues, catégorie d'immigration, région d'origine, répartition géographique et année de l'entrée sur le marché du travail). Le modèle 2 contient aussi une variable indicatrice d'études postsecondaires supplémentaire qui est égale à 1 si l'immigrant était inscrit à un programme d'études postsecondaires pendant une année donnée et 0 autrement. Le modèle 3 ajoute la taille de l'entreprise et l'industrie. Sauf la répartition géographique, la taille de l'entreprise, les études postsecondaires supplémentaires et l'industrie, toutes les covariables représentent les caractéristiques initiales des immigrants au moment de l'établissement. La variable d'industrie a pour valeur le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La variable de taille de l'entreprise est groupée en quatre catégories : 1) moins de 20 employés; 2) de 20 à 99 employés; 3) de 100 à 500 employés; et 4) plus de 500 employés.

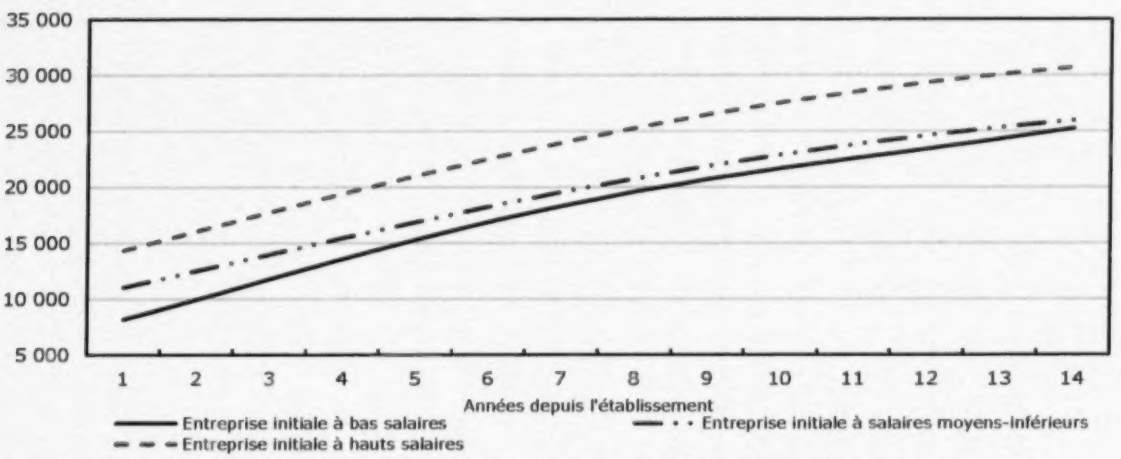
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 3
Courbe de croissance estimée des gains pour les hommes immigrants



Note : Le graphique 3 est fondé sur les estimations du modèle 3 qui comprend les covariables suivantes : type d'entreprise initiale, années depuis l'établissement, fonctions quadratique et cubique des années depuis l'établissement, interaction entre le type d'entreprise initiale et les années depuis l'établissement, ainsi que les fonctions quadratique et cubique des années depuis l'établissement, caractéristiques individuelles des immigrants au moment de l'établissement (c.-à-d., cohorte d'établissement, âge au moment de l'établissement, état matrimonial, niveau d'études, langues, catégorie d'immigration, région d'origine, répartition géographique et année de l'entrée sur le marché du travail), taille de l'entreprise, industrie et études postsecondaires supplémentaires pour les années durant lesquelles des gains ont été observés.
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 4
Courbe de croissance estimée des gains pour les femmes immigrantes



Note : Le graphique 4 est fondé sur les estimations du modèle 3 qui comprend les covariables suivantes : type d'entreprise initiale, années depuis l'établissement, fonctions quadratique et cubique des années depuis l'établissement, interaction entre le type d'entreprise initiale et les années depuis l'établissement, ainsi que les fonctions quadratique et cubique des années depuis l'établissement, caractéristiques individuelles des immigrants au moment de l'établissement (c.-à-d., cohorte d'établissement, âge au moment de l'établissement, état matrimonial, niveau d'études, langues, catégorie d'immigration, région d'origine, répartition géographique et année de l'entrée sur le marché du travail), taille de l'entreprise, industrie et études postsecondaires supplémentaires pour les années durant lesquelles des gains ont été observés.
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

4.3 Rendement des études et de la maîtrise des langues selon le type d'entreprise initiale

L'avantage en matière de gains à court et à long terme associé au fait d'obtenir le premier emploi dans une entreprise à hauts salaires diffère-t-il selon le niveau d'études et la maîtrise des langues du pays hôte? Autrement dit, le rendement du capital humain général est-il plus élevé chez les immigrants qui débutent dans des entreprises à hauts salaires? Comme nous l'avons mentionné plus haut, deux mécanismes pourraient y contribuer. Le premier a trait à la sélection, car les immigrants employés initialement par des entreprises à hauts salaires ont vraisemblablement de meilleures aptitudes et compétences outre le capital humain général et une plus faible probabilité d'être surqualifiés pour leur emploi que ceux qui débutent dans des entreprises à bas salaires. Le deuxième mécanisme a trait à l'utilisation et au développement des compétences, les entreprises à hauts salaires pouvant offrir aux immigrants de meilleures possibilités d'utiliser et de développer leurs compétences. Dans les deux cas, les immigrants dotés d'un plus haut niveau de capital humain pourraient être plus susceptibles que les autres de bénéficier de l'emploi dans des entreprises à hauts salaires, et on pourrait s'attendre à ce que les écarts entre les gains dans les entreprises à hauts salaires et à bas salaires soient plus importants chez les immigrants dont le niveau de capital humain est élevé.

Pour examiner cette question, nous avons estimé séparément le modèle 3 décrit au tableau 3 selon le niveau d'études. Les résultats sont présentés graphiquement de manière à comparer les immigrants détenant un baccalauréat à ceux possédant seulement un diplôme d'études secondaires, dans le graphique 5 pour les hommes et dans le graphique 6 pour les femmes. De même, nous avons estimé séparément le modèle 3 selon la maîtrise des langues officielles. Les graphiques 7 et 8 donnent une comparaison des résultats pour les immigrants dont la langue maternelle est l'anglais ou le français et pour ceux qui ne parlaient pas l'anglais ni le français au moment de leur arrivée.

Comme prévu, l'écart entre les gains des immigrants détenant un baccalauréat et ceux possédant un diplôme d'études secondaires était effectivement plus important chez ceux obtenant leur premier emploi dans des entreprises à hauts salaires (graphiques 5 et 6). Au cours de la première année après l'établissement, la différence « université-école secondaire » était d'environ 7 000 $ chez les hommes immigrants employés par des entreprises à hauts salaires et d'environ 1 800 $ chez ceux employés par des entreprises à bas salaires. Au cours du temps, l'écart est demeuré plus important chez les immigrants travaillant dans des entreprises à hauts salaires.

L'examen des graphiques 5 et 6 montre aussi clairement que, chez les immigrants détenant un baccalauréat, la différence entre les gains de ceux employés initialement par des entreprises à hauts ou à bas salaires demeurait grande et persistait au cours de la période de référence de 14 ans. Cet écart persistant corrobore l'opinion voulant que, chez les immigrants détenant un baccalauréat, il existe des différences importantes de compétences et d'aptitudes que ne traduit pas le niveau d'études (c.-à-d. des caractéristiques inobservées), et que ces caractéristiques inobservées ont contribué à la répartition initiale des immigrants entre les entreprises à haut et à bas salaires et à la persistance des écarts entre les gains dans le long terme. Cependant, il se peut aussi que l'écart persistant entre les gains des immigrants détenant un baccalauréat initialement employés par des entreprises à hauts ou à bas salaires soit attribuable aux obstacles empêchant ceux qui débutent dans des entreprises à bas salaires de se rattraper. Cela pourrait inclure la perte de compétences résultant du sous-emploi et la réduction de l'attrait exercé sur les employeurs prospectifs offrant de hauts salaires en raison des signaux négatifs associés aux emplois à bas salaires ou au roulement des emplois.

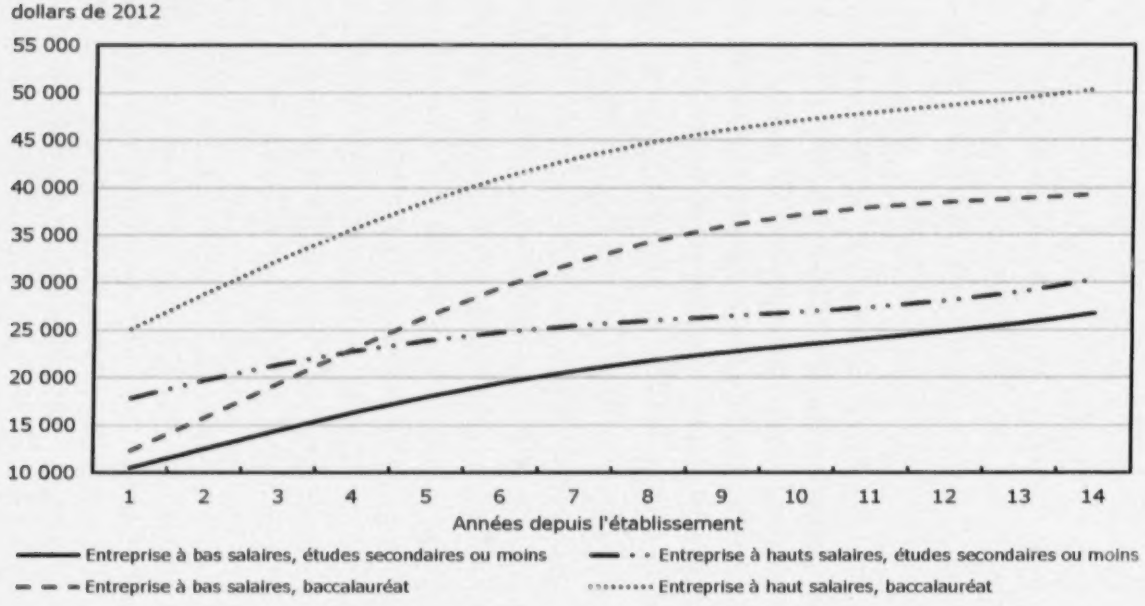
Il est également évident, au vu des graphiques 5 et 6, que les immigrants détenant un baccalauréat qui débutaient dans des entreprises à bas salaires gagnaient moins que les diplômés du secondaire débutant dans des entreprises à hauts salaires durant la première année

après l'établissement au Canada. Cependant, la croissance des gains du premier groupe dépassait celle des gains du second. Il semble donc que l'avantage à long terme d'un plus haut niveau d'études soit plus important que l'avantage initial dont jouissaient les immigrants moins instruits en raison de leurs autres aptitudes ou des possibilités qu'avaient à offrir les entreprises à hauts salaires.

Enfin, chez les immigrants titulaires d'un diplôme d'études secondaires ou ayant fait des études secondaires partielles, l'écart entre les gains selon le type d'entreprise initiale diminuait au cours du temps. Chez les immigrants moins instruits, l'avantage associé à un premier emploi dans une entreprise à hauts salaires pourrait refléter des différences de sélectivité ainsi que de possibilités.

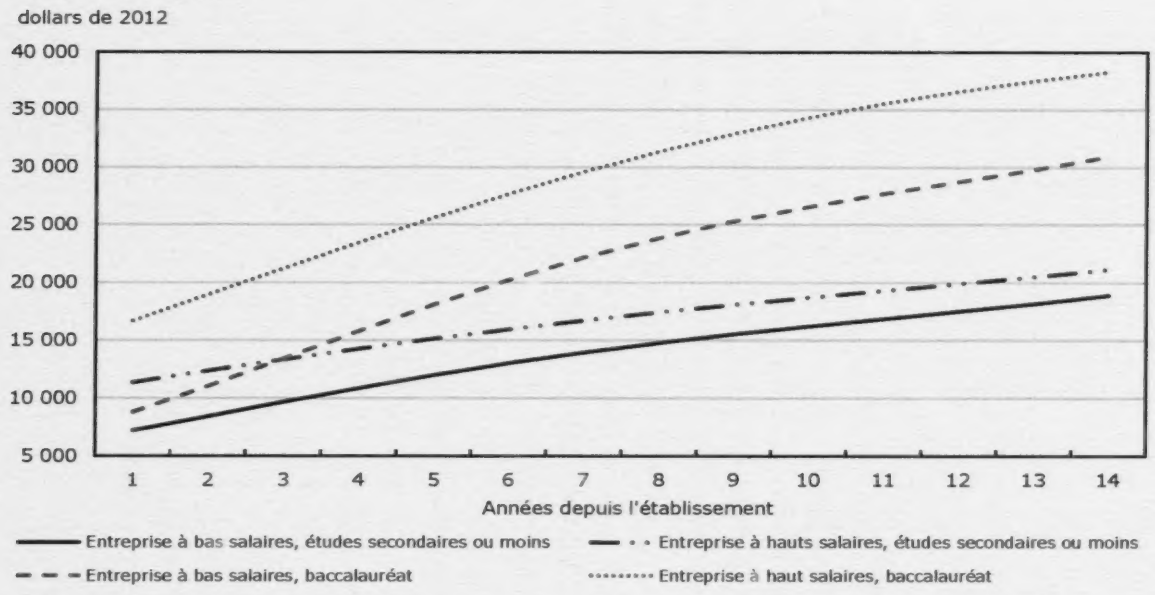
Des tendances similaires se dégagent des estimations du modèle en fonction de la maîtrise des langues officielles (graphiques 7 et 8). L'avantage en matière de gains associé au fait d'avoir l'anglais ou le français pour langue maternelle comparativement au fait de ne parler ni l'une ni l'autre de ces langues était plus grand chez les immigrants débutant dans des entreprises à hauts salaires que chez ceux débutant dans des entreprises à bas salaires. Chez ceux dont la langue maternelle était l'anglais ou le français, l'écart entre les gains selon le type d'entreprise initiale ne diminuait que légèrement au cours des 14 années après l'établissement. Chez ceux qui ne parlaient ni l'anglais ni le français, l'écart entre les gains en fonction du type d'entreprise initiale diminuait au cours du temps chez les hommes, mais variait peu chez les femmes. Enfin, les immigrants dont la langue maternelle était l'anglais ou le français et qui débutaient dans des entreprises à faible salaire ne possédaient aucun avantage en matière de gains les premières années après l'établissement par rapport à ceux qui ne parlaient pas l'anglais ni le français. Cependant, le premier groupe affichait une plus forte croissance des gains, et gagnait plus que le second après trois ans chez les hommes et après deux ans chez les femmes.

Graphique 5
Courbe estimée de la croissance des gains selon le niveau d'études, hommes



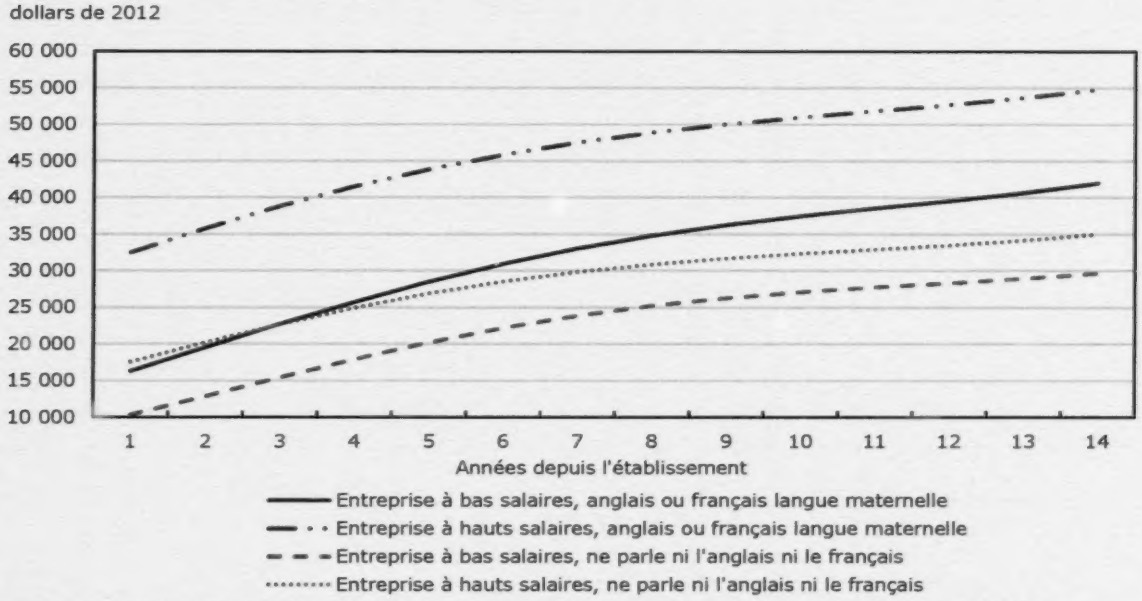
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 6
Courbe estimée de la croissance des gains selon le niveau d'études, femmes



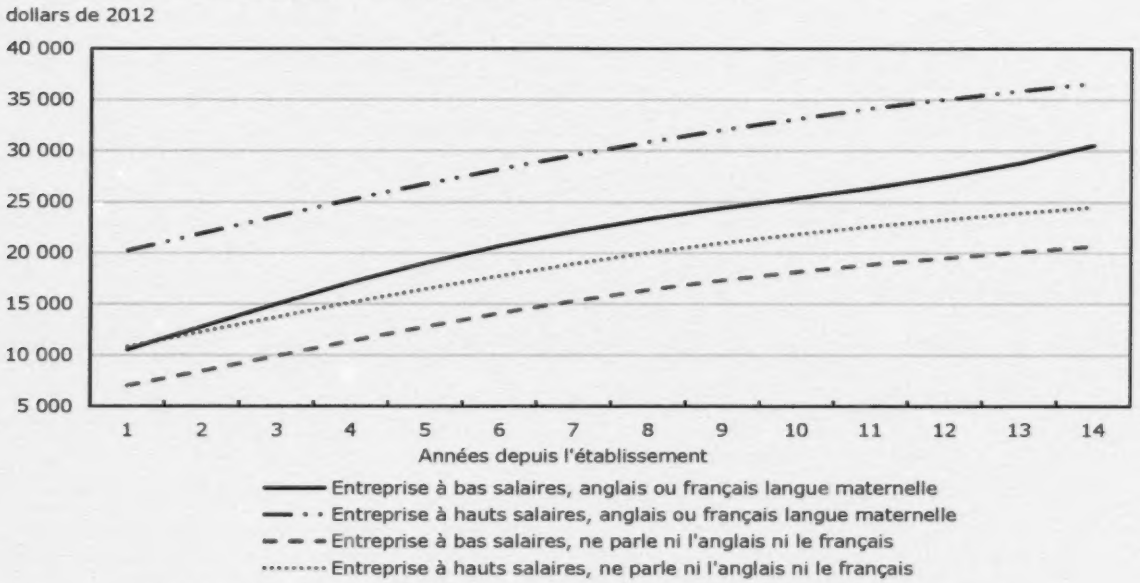
Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 7
Courbe estimée de la croissance des gains selon la langue maternelle et les langues maîtrisées, hommes



Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

Graphique 8
Courbe estimée de la croissance des gains selon la langue maternelle et les langues maîtrisées, femmes



Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

4.4 Vérification de la robustesse

Comme nous l'avons mentionné plus haut, les immigrants qui obtenaient leur premier emploi dans des entreprises à bas salaires avaient tendance à retarder leur entrée sur le marché du travail et comptaient un moins grand nombre d'années d'emploi que ceux qui commençaient à travailler dans des entreprises à hauts salaires. En outre, alors que 12,4 % d'immigrants qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires n'avaient pas reçu de gains d'emploi l'année suivante, le taux d'interruption des gains était nettement plus élevé, soit 24,9 %, chez les immigrants ayant débuté dans des entreprises à bas salaires. Les courbes différentes d'interruption et d'attrition en fonction du type d'entreprise initiale pourraient biaiser la croissance estimée des gains.

Un moyen simple de régler le problème du biais d'attrition consiste à restreindre l'échantillon étudié aux immigrants ayant été suivis au moins 8 années au cours de la période de référence de 14 ans. Les résultats de l'estimation des modèles des gains sur l'échantillon restreint sont présentés au tableau 4. Ils sont similaires à ceux fondés sur l'échantillon global qui sont présentés au tableau 3. Il se pourrait que l'autosélection associée à l'attrition soit reflétée en grande partie par les caractéristiques individuelles et liées au travail incluses dans les modèles.

Une autre analyse a été effectuée pour les immigrants qui étaient des demandeurs principaux de la catégorie des travailleurs qualifiés. Ces immigrants ont été sélectionnés aux termes du système de points. Les résultats étaient généralement en harmonie avec ceux obtenus pour l'ensemble des immigrants, quoique le type d'entreprise employeuse initiale avait un effet plus prononcé pour les demandeurs principaux. En particulier, quand des variables de contrôle pour les caractéristiques démographiques et les caractéristiques au niveau de l'entreprise étaient introduites dans le modèle, les travailleurs spécialisés demandeurs principaux de sexe masculin ayant débuté dans des entreprises à bas salaires présentaient un désavantage en matière de gains d'environ 15 000 $ comparativement à leurs homologues qui avaient débuté dans des

entreprises à hauts salaires, et l'écart diminuait légèrement pour atteindre 13 000 $ à la fin de la 14e année. De même, les gains de ceux qui avaient travaillé initialement dans des entreprises à salaires moyens-inférieurs étaient environ 9 000 $ moins élevés que ceux de leurs pairs qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires, et l'écart augmentait pour atteindre environ 11 000 $ à la fin de la période de 14 ans.

D'aucuns pourraient craindre que les meilleures trajectoires des gains des immigrants qui débutent dans des entreprises à hauts salaires soient sous-tendues par l'emploi initial de ces immigrants dans le secteur des administrations publiques qui offre des emplois à hauts salaires. Cependant, les résultats de l'estimation des modèles sont à peine modifiés quand l'échantillon étudié est limité aux immigrants ayant débuté leur carrière dans des entreprises privées au Canada. Cela pourrait tenir au fait qu'une faible proportion seulement d'immigrants peuvent trouver leur premier emploi dans le secteur des services publics, car la citoyenneté est généralement un critère prioritaire dans le processus de recrutement des administrations publiques et qu'il faut plusieurs années pour que les nouveaux immigrants obtiennent la citoyenneté

De surcroît, des statistiques descriptives ont été produites pour montrer les trajectoires des gains des hommes et des femmes immigrants, respectivement, en fonction du type d'entreprise initiale dans les grands secteurs d'activité suivants : fabrication; commerce de gros et de détail; industrie de l'information et industries culturelles; finance et assurances; services immobiliers; services professionnels, scientifiques et techniques; services administratifs et services de soutien; services d'enseignement; soins de santé; administrations publiques; et services d'hébergement et de restauration. En général, la courbe de croissance des gains en fonction du type d'entreprise offrant le premier emploi observée pour les hommes et les femmes immigrants toutes industries confondues, comme il est illustré au graphiques 1 et 2, a également été observée pour chaque grand secteur d'activité, avec certaines variations notables. Pour les deux sexes, l'écart entre les gains des immigrants qui avaient commencé leur carrière dans des entreprises à hauts salaires et ceux ayant débuté dans des entreprises à bas salaires était le plus important dans les secteurs de l'industrie de l'information et des industries culturelles, de la finance et des assurances, des services immobiliers, ainsi que des services professionnels, scientifiques et techniques, et était le plus faible dans le secteur des services d'hébergement et de restauration. Dans la plupart des grands secteurs d'activité, l'écart absolu entre les gains en fonction du type d'entreprise initiale variait peu à mesure qu'augmentait le nombre d'années après l'immigration. Dans les secteurs des services d'enseignement, des soins de santé et des administrations publiques, l'écart absolu entre les gains des immigrants ayant débuté dans des entreprises à bas salaires et ceux ayant débuté dans des entreprises à hauts salaires augmentait avec le temps. Comparativement, l'écart entre les gains des immigrants ayant débuté dans des entreprises à bas salaires et ceux ayant débuté dans des entreprises à salaires moyens-inférieurs disparaissait environ six ans après l'immigration chez les hommes et les femmes immigrants dans le secteur des services d'hébergement et de restauration, et environ huit ans après l'immigration chez les femmes immigrantes dans l'industrie de la fabrication.

Tableau 4
Coefficients estimés suivant les modèles des gains chez les hommes et les femmes immigrants comptant au moins huit années de travail rémunéré

	Logarithme naturel des gains d'emploi annuels					
	Hommes			Femmes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
	points de logarithme					
Entreprise initiale à bas salaires	-1,332 ***	-1,159 ***	-0,691 ***	-1,150 ***	-0,996 ***	-0,642 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement	0,203 ***	0,215 ***	0,108 ***	0,184 ***	0,191 ***	0,116 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement au carré	-0,017 ***	-0,019 ***	-0,008 ***	-0,017 ***	-0,018 ***	-0,010 ***
Interaction entre entreprise initiale à bas salaires et années depuis l'établissement au cube	0,000 ***	0,001 ***	0,000 ***	0,001 ***	0,001 ***	0,000 ***
Entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs	-0,746 ***	-0,601 ***	-0,308 ***	-0,622 ***	-0,484 ***	-0,254 ***
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement	0,065 ***	0,072 ***	0,017 ***	0,050 ***	0,051 ***	0,008
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement au carré	-0,003 ***	-0,005 ***	0,001	-0,004 ***	-0,004 ***	0,000
Interaction entre entreprise initiale à salaires moyens-inférieurs et années depuis l'établissement au cube	0,000	0,000 **	0,000 *	0,000 *	0,000 **	0,000
Années depuis l'établissement	0,175 ***	0,178 ***	0,177 ***	0,129 ***	0,150 ***	0,148 ***
Années depuis l'établissement au carré	-0,015 ***	-0,016 ***	-0,016 ***	-0,006 ***	-0,010 ***	-0,010 ***
Années depuis l'établissement au cube	0,000 ***	0,001 ***	0,001 ***	0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***
	nombre					
Observations	1 490 088	1 490 088	1 490 088	1 337 599	1 337 599	1 337 599
	valeur					
R-carré	0,16	0,29	0,379	0,162	0,266	0,329

* valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,05$)

** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,01$)

*** valeur significativement différente de l'estimation pour la catégorie de référence ($p < 0,001$)

Notes : Le modèle 1 contient aussi la covariable de cohorte d'établissement et la constante. Le modèle 2 ajoute les caractéristiques individuelles des immigrants (âge au moment de l'établissement, état matrimonial, études, langues, catégorie d'immigration, région d'origine, répartition géographique et année de l'entrée sur le marché du travail). Le modèle 2 contient aussi une variable indicatrice d'études postsecondaires supplémentaire qui est égale à 1 si l'immigrant était inscrit à un programme d'études postsecondaires pendant une année donnée et 0 autrement. Le modèle 3 ajoute la taille de l'entreprise et l'industrie. Sauf la répartition géographique, la taille de l'entreprise, les études postsecondaires supplémentaires et l'industrie, toutes les covariables représentent les caractéristiques initiales des immigrants au moment de l'établissement. La variable d'industrie a pour valeur le code à deux chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). La variable de taille de l'entreprise est groupée en quatre catégories : 1) moins de 20 employés; 2) de 20 à 99 employés; 3) de 100 à 500 employés; et 4) plus de 500 employés.

Source : Statistique Canada, Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés, 1999 à 2012.

5 Conclusion

La politique d'immigration économique du Canada a subi d'importants changements, dont la participation croissante des employeurs à la sélection des immigrants économiques. Pourtant, on en sait peu sur l'existence ou non d'une association entre les caractéristiques des employeurs qui sélectionnent les immigrants et les résultats de ces derniers sur le marché du travail à court et à long terme, ainsi que sur le mécanisme de cette association. En guise de première étape en vue de fournir des données pertinentes, la présente étude a pour but de déterminer s'il existe des écarts importants entre les gains initiaux des immigrants qui obtiennent leur premier emploi dans des entreprises à bas salaires et de ceux qui débutent dans des entreprises à hauts salaires, et si les écarts initiaux entre les gains diminuent à mesure que s'allonge la période de résidence au Canada. Bien que les entreprises initiales où les immigrants commencent à travailler au Canada ne représentent pas nécessairement les entreprises qui sélectionnent des immigrants à l'étranger, le type d'entreprise offrant le premier emploi résulte du fait que les employeurs canadiens sélectionnent les immigrants venant d'arriver en se basant sur les facteurs de capital humain, les compétences propres à l'emploi et d'autres qualifications que les employeurs peuvent évaluer individuellement. La présente étude appuie l'argument selon lequel les caractéristiques des entreprises offrant l'emploi initial reflètent en grande partie la mesure dans laquelle les compétences et aptitudes des nouveaux immigrants sont validées et valorisées par les employeurs canadiens.

Les résultats montrent que l'obtention du premier emploi rémunéré au Canada dans une entreprise à bas salaires, à salaires moyens ou à hauts salaires est un prédicteur puissant des résultats à long terme des immigrants sur le marché du travail. En particulier, les immigrants qui avaient débuté dans des entreprises à hauts salaires avaient des gains initiaux et de long terme plus élevés que ceux ayant commencé dans des entreprises à bas salaires, même après avoir tenu compte des différences concernant les caractéristiques démographiques et les facteurs de capital humain individuels. Cet avantage en matière de gains corrobore l'opinion selon laquelle la sélection des immigrants dans des entreprises à hauts salaires reflète une meilleure concordance entre les compétences et les exigences de l'emploi, ainsi que la sélection en fonction de compétences et d'aptitudes allant au-delà de celles reflétées par le niveau d'études, l'âge et la maîtrise des langues.

La présente étude indique aussi que le rendement en termes de gains du niveau d'études et de la connaissance de l'anglais et du français est plus élevé tant à court qu'à long terme chez les immigrants employés initialement par des entreprises à hauts salaires que chez ceux employés initialement par des entreprises à bas salaires. En outre, durant les quelques premières années après l'établissement, les immigrants ayant un haut niveau de capital humain et débutant dans des entreprises à bas salaires gagnaient moins que ceux ayant un faible niveau de capital humain et débutant dans des entreprises à hauts salaires. Cependant, la croissance des gains du premier groupe surpassait celle des gains du second. Cela donne à penser que, dans le long terme, l'effet d'un haut niveau de capital humain l'emporte sur l'avantage initial acquis par les immigrants peu qualifiés qui débutent dans des entreprises à hauts salaires.

Bibliographie

Aydemir, A., et M. Skuterud. 2005. « Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts: 1966–2000 ». *Revue canadienne d'économique* 38 (2): 641 à 672.

Aydemir, A., et M. Skuterud. 2008. « The immigrant wage differential within and across establishments ». *Industrial and Labor Relations Review* 61 (3): 334 à 352.

Barth, E., B. Bratsberg, et O. Raaum. 2012. « Immigrant wage profiles within and between establishments ». *Labour Economics* 19 (4): 541 à 556.

Bloom, D.E., G. Grenier, et M. Gunderson. 1995. « The changing labour market position of Canadian immigrants ». *Revue canadienne d'économique* 46 (28): 987 à 1005.

Eliasson, T. 2013. *Decomposing Immigrant Wage Assimilation: The Role of Workplaces and Occupations*. Working Paper–Uppsala: Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy, no. 2013: 7. Disponible au lien suivant http://hdl.handle.net/10419/82263.

Frenette, M., et R. Morissette. 2005. « Will they ever converge? Earnings of immigrant and Canadian-born workers over the last two decades ». *International Migration Review* 39: 228 à 258.

Fong, E., et F. Hou. 2013. « Effects of ethnic enclosure of neighborhoods, workplace, and industrial sectors on earnings ». *Social Science Research* 42 (4): 1061 à 1076.

Hou, F. 2009. « Immigrants working with co-ethnics: Who are they and how do they fare? » *International Migration* 47 (2): 69 à 100.

Hou, F. 2013. « Immigrants entry earnings over the past quarter century: The changing roles of immigrant characteristics and returns to skills ». *Canadian Studies in Population* 40 (3-4): 149 à 163.

Javdani, M., et A. McGee. 2013. *Intra-firm Upward Mobility and Immigration*. IZA Discussion Paper no. 7378. Disponible au lien suivant http://hdl.handle.net/10419/80564.

McFadden, D. 1974. « Conditional logit analysis of qualitative choice behavior ». Dans *Frontiers in Econometrics,* publié sous la direction de P. Zarembka, p. 105 à 142. New York: Academic Press.

McFadden, D. 1979. « Quantitative methods for analysing travel behaviour of individuals: Some recent developments ». Dans *Behavioural Travel Modelling,* publié sous la direction de D. Hensher et P.R. Stopher, p. 279 à 318. London: Croom Helm.

Pendakur, K., et S. Woodcock. 2010. « Glass ceilings or glass doors? Wage disparity within and between firms ». *Journal of Business and Economic Statistics* 28 (1): 181 à 189.

Reitz, J. 2007. « Immigrant employment success in Canada, Part II: Understanding the decline ». *Journal of International Migration and Integration* 8 (1): 37 à 62.

Schaafsma, J., et A. Sweetman. 2001. « Immigrant earnings: Age at immigration matters ». *Revue canadienne d'économique* 34 (4): 1066 à 1099.

Tomaskovic-Devey, D., M. Hallsten, et D. Avent-Holt. 2015. « Where do immigrants fare worse? Modeling workplace wage gap variation with longitudinal employer–employee data ». *American Journal of Sociology* 120 (4): 1095 à 1143.